

Anna Fenoglio, F. Savino, *La giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di lavoro, rassegna delle decisioni del secondo quadrimestre 2015*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2015, n. 47-48 (inserto), p. I-XV. Scheda Opac della rivista *Diritto e Pratica del Lavoro* codice ISSN: 1591-2132.

Re: [#10330653] infor... Scarica file | iLovePDF Scarica file | iLovePDF Facebook issn diritto e pratica de... Scheda dettagliata

www.sbn.it/opacsbn/opaclib?db=solr_iccu&resultForward=opac/iccu/full.jsp&from=1&nentries=10&searchForm=opa issn diritto e pratica del lavoro

OPAC SBN
CATALOGO DEL SERVIZIO BIBLIOTECARIO NAZIONALE

Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo DGBIC

Cerca nel Catalogo

Home Informazioni Aiuto Glossario Contatti English Accessibilità Informativa

Catalogo SBN

- Ricerca base
- Ricerca avanzata
- Libro moderno
- Libro antico
- Musica
- Grafica
- Cartografia
- Audiovisivi
- Voci di autorità

Altri Cataloghi

- Cataloghi disponibili (Z39.50)
- Nuovo catalogo
- Cataloghi storici

Servizi

- Prestito e riproduzioni
- Biblioteche SBN
- Ricerche effettuate

Ricerca: Identificativo SBN = IT\ICCU\SBL\0606390

← Lista sintetica Formato Etichette Nascondi biblioteche Stampa E-mail

Scheda: 1/1

- Scheda Unimarc
- Scarico Unimarc
- Scheda Marc21
- Scarico Marc21
- Export Endnote
- Export Refworks
- Citazioni
- Aggiungi a preferiti
- Permalink

Livello bibliografico	Periodico
Tipo documento	Testo a stampa
Titolo	Diritto & pratica del lavoro : settimanale di amministrazione, gestione del personale, relazioni industriali e consulenza del lavoro
Numerazione	N. 1 (gen. 1984)-
Pubblicazione	Milano : IPSOA, 1984-
Descrizione fisica	v. ; 30 cm.
Numeri	<ul style="list-style-type: none">[ISSN] 1591-2132[ACNP] P 00049738[BNI] 8410183
Comprende	<ul style="list-style-type: none">Collaborazione coordinata e continuativa / Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido. - Milano : Ipsoa, 1998Corso privacy : formazione degli addetti : contiene: esercitazioni, faq, DPS, aggiornamento on line / A. Casotti, M. R. Gheido, L. GaravelliManovra correttiva 2010 : Lavoro Previdenza Fisco / Alfredo Casotti, Maria Rosa GheidoIl modello 770/2002 : guida pratica alla dichiarazione del sostituto d'imposta / Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido
Variante del titolo	Diritto e pratica del lavoro. -

issn Evidenzia Maiuscole/minuscole Corrispondenza 1 di 1

Chiedimi qualcosa

12.04 11/10/2016

La giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di lavoro

a cura di Anna Fenoglio – Ricercatore nell'Università di Torino
e Francesca Savino – Dottore di ricerca nell'Università di Genova (*)

RASSEGNA DELLE DECISIONI DEL SECONDO QUADRIMESTRE 2015

1. Libera circolazione dei lavoratori

Corte di giustizia 18 giugno 2015, causa C-9/14, Staatssecretaris van Financiën contro D.G. Kieback

L'articolo 39, paragrafo 2, Ce deve essere interpretato nel senso che esso non osta a che uno Stato membro, ai fini dell'imposta sul reddito di un lavoratore non residente che ha svolto attività lavorative in tale Stato membro durante parte dell'anno considerato, rifiuti di concedere a tale lavoratore un'agevolazione fiscale che tenga conto della sua situazione personale e familiare, in quanto, benché egli abbia acquisito, in tale Stato membro, la totalità o la quasi totalità dei suoi redditi relativi a tale periodo, questi ultimi non costituiscono l'essenziale delle sue risorse imponibili nel corso dell'intero anno considerato. La circostanza che tale lavoratore abbia trasferito la sua attività lavorativa in uno Stato terzo e non in un altro Stato membro dell'Unione europea non influisce su tale interpretazione.

La vicenda processuale in esame riguarda un cittadino tedesco, il sig. Kieback, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2005 ha svolto nei Paesi Bassi un'attività di lavoro dipendente, pur continuando a risiedere in Germania dove possedeva un'abitazione di proprietà su cui insisteva un mutuo ipotecario produttivo di interessi passivi. Successivamente al 31 marzo, il sig. Kieback si è trasferito negli Stati Uniti dove ha svolto un'ulteriore attività

lavorativa. La controversia attiene il rifiuto da parte dell'Amministrazione fiscale olandese di imputare, nel calcolo del reddito imponibile relativo all'attività lavorativa svolta nei Paesi Bassi, gli oneri sostenuti nel medesimo periodo per il rimborso del prestito contratto per l'acquisto dell'abitazione di proprietà situata in Germania; tale rifiuto è stato giustificato dal fatto che il cittadino non residente nei Paesi Bassi avesse percepito la parte essenziale dei redditi relativi all'intero 2005 negli Stati Uniti, derivando da ciò l'assoggettamento ad imposta nei Paesi Bassi senza tener conto degli oneri finanziari relativi all'acquisto dell'abitazione tedesca. La normativa olandese in materia di imposte sul reddito prevede infatti una differenza di trattamento tra soggetti residenti nei Paesi Bassi e soggetti non residenti che qui hanno prestato un'attività lavorativa nel corso dell'anno: in particolare, un soggetto residente ha possibilità di dedurre gli oneri finanziari relativi all'acquisto di un'abitazione situata in Olanda e ciò quando, anche, in caso di trasferimento in corso d'anno della residenza in un Paese terzo, egli non abbia acquisito nei Paesi Bassi la totalità o la quasi totalità dei redditi di competenza del periodo d'imposta. Tale trattamento non è però previsto per i soggetti non residenti che nel corso del periodo abbiano prestato un'attività lavorativa nei Paesi Bassi: nei confronti di costoro, infatti, il reddito imponibile è determinato senza tener conto degli oneri finanziari (cd. "redditi negativi") relativi all'acquisto dell'abitazione di proprietà.

Sulla base di questi elementi, il giudice olandese ha sottoposto alla Corte di giustizia il seguente quesito: ai fini dell'imposta sul reddito di un lavoratore resi-

(*) Sono da attribuire ad A. Fenoglio i paragrafi 2; 4; 6; 7; a F. Savino i paragrafi 1; 1.1; 1.2; 3; 3.1; 5. Le massime riportate

nel seguito riproducono, salvo lievi modifiche, i dispositivi delle sentenze annotate.

Inserto

dente in uno Stato membro “A” che ha lavorato per alcuni mesi in un altro Stato membro “B”, è legittimo che l’Amministrazione finanziaria dello Stato “B” rifiuti un’agevolazione fiscale (deduzione di interessi passivi sul mutuo per l’acquisto di un’abitazione) perché nel corso dell’intero periodo d’imposta la totalità o la quasi totalità dei redditi è stata conseguita in un Paese terzo “C”?

La Corte osserva in proposito che la diversa modalità di trattamento tra residenti e non residenti nei Paesi Bassi sopra descritta non costituisce una violazione del principio della libera circolazione dei lavoratori: una discriminazione, ricorda la Corte, «può risultare solo dall’applicazione di norme diverse a situazioni analoghe ovvero dall’applicazione della stessa norma a situazioni diverse». Nel caso di specie invece è indubbio che residenti e non residenti non si trovino in situazioni analoghe per quanto attiene sia alla fonte dei redditi – il più delle volte concentrata nel luogo in cui il soggetto ha il centro dei propri interessi personali ed economici – sia alla capacità contributiva personale che alla situazione personale e familiare. Pertanto, il mancato riconoscimento di un’agevolazione fiscale in capo al non residente non costituisce un comportamento discriminatorio, tenuto conto del fatto che questi ha percepito la quasi totalità dei redditi relativi all’intero periodo d’imposta in un Paese terzo. Se ne deduce che lo Stato di occupazione non è tenuto a concedere le agevolazioni che concede ai propri soggetti residenti, considerato che tale Stato ha percepito solo una parte delle risorse imponibili riferibili all’intero anno fiscale.

A titolo esemplificativo i giudici europei hanno osservato che si sarebbe potuta ravvisare una discriminazione nell’ipotesi in cui il non residente avesse conseguito la quasi totalità dei propri redditi relativi all’intero anno d’imposta nello Stato di occupazione e, sulla base della propria situazione personale e familiare, le agevolazioni non fossero state prese in considerazione né nello Stato di residenza né in quello di occupazione. Tale valutazione (ed è qui il discrimine) deve riferirsi necessariamente all’intero periodo d’imposta e non al solo periodo in cui il soggetto non residente ha prestato la propria occupazione nel Paese straniero, considerato che nella maggior parte dei Paesi membri (Paesi Bassi compreso) l’intero periodo d’imposta è la misura utilizzata per determinare l’imposta sui redditi.

Corte di giustizia 16 luglio 2015, causa C-218/14, Kuldip Singh, Denzel Njume, Khaled Aly contro Minister for Justice and Equality

L’articolo 13, paragrafo 2, della direttiva 2004/38/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativa al diritto dei citta-

dini dell’Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, che modifica il regolamento (Cee) n. 1612/68 ed abroga le direttive 64/221/Cee, 68/360/Cee, 72/194/Cee, 73/148/Cee, 75/34/Cee, 75/35/Cee, 90/364/Cee, 90/365/Cee e 93/96/Cee, deve essere interpretato nel senso che un cittadino di un paese terzo, divorziato da un cittadino dell’Unione, il cui matrimonio sia durato almeno tre anni, di cui almeno uno nello Stato membro ospitante, prima dell’inizio del procedimento giudiziario di divorzio, non può fruire del mantenimento del diritto di soggiorno in tale Stato membro in base a tale disposizione, qualora l’inizio del procedimento giudiziario di divorzio sia preceduto dalla partenza del coniuge cittadino dell’Unione dal detto Stato membro.

L’articolo 7, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2004/38 deve essere interpretato nel senso che il cittadino dell’Unione dispone, per se stesso e per i suoi familiari, di risorse economiche sufficienti per non divenire un onere a carico dell’assistenza sociale dello Stato membro ospitante durante il periodo di soggiorno anche se tali risorse provengono in parte da quelle del suo coniuge, che è un cittadino di un paese terzo.

1.1. Distacco dei lavoratori

Corte di giustizia 18 giugno 2015, causa C-586/13, Martin Meat kft contro Géza Simonfay, Ulrich Salburg

Il capitolo 1, punti 2 e 13, dell’allegato X dell’atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica ceca, della Repubblica di Estonia, della Repubblica di Cipro, della Repubblica di Lettonia, della Repubblica di Lituania, della Repubblica di Ungheria, della Repubblica di Malta, della Repubblica di Polonia, della Repubblica di Slovenia e della Repubblica slovacca e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l’Unione europea, deve essere interpretato nel senso che la Repubblica d’Austria ha il diritto di limitare la cessione temporanea di manodopera sul proprio territorio, ai sensi del capitolo 1, punto 2, di tale allegato, anche qualora detta cessione non riguardi un settore sensibile, ai sensi del capitolo 1, punto 13, del citato allegato.

In presenza di un rapporto contrattuale del tipo di cui al procedimento principale, per determinare se tale rapporto contrattuale debba essere qualificato come cessione temporanea di manodopera, ai sensi dell’articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi, si deve tener conto di ogni elemento che indichi se il trasferimento del lavoratore nello Stato membro ospitante sia o meno l’oggetto stesso della presta-

zione di servizi sulla quale verte tale rapporto contrattuale. Costituiscono, in linea di principio, degli indici che un tale trasferimento non è l'oggetto stesso della prestazione di servizi in parola, in particolare, il fatto che il prestatore di servizi sopporti le conseguenze di un'esecuzione della prestazione non conforme al contratto nonché la circostanza che tale prestatore sia libero di determinare il numero di lavoratori che egli ritiene utile inviare nello Stato membro ospitante. Per contro, la circostanza che l'impresa beneficiaria di detta prestazione controlli la conformità della prestazione rispetto al citato contratto o che possa impartire istruzioni generali ai lavoratori impiegati dal prestatore non consente, di per sé, di concludere per l'esistenza di una cessione temporanea di manodopera.

Nella domanda di pronuncia pregiudiziale del caso in esame il giudice del rinvio chiede ai giudici del Lussemburgo se il capitolo 1, punti 2 e 13, dell'allegato X all'atto di adesione del 2003 debba essere interpretato nel senso che la Repubblica d'Austria ha il diritto di limitare la cessione temporanea di manodopera sul proprio territorio, ai sensi del capitolo 1, punto 2, di tale allegato, sebbene detta cessione non riguardi un settore sensibile del citato allegato.

Occorre innanzitutto ricordare che il capitolo 1, punto 2, dell'allegato X dell'atto di adesione del 2003 deroga alla libera circolazione dei lavoratori escludendo transitoriamente l'applicazione degli articoli da 1 a 6 del regolamento n. 1612/68 ai cittadini ungheresi. Questa disposizione prevede che, per un periodo di due anni a decorrere dal 1° maggio 2004, gli Stati membri possano applicare le misure nazionali o le misure contemplate da accordi bilaterali che disciplinano l'accesso dei cittadini ungheresi al proprio mercato del lavoro. La stessa disposizione prevede del pari che gli Stati membri possano continuare ad applicare tali misure fino alla fine del periodo di cinque anni dopo la data dell'adesione all'Unione della Repubblica di Ungheria. Il capitolo 1, punto 13, dell'allegato X del citato atto, invece, deroga alla libera prestazione dei servizi allorché questa comporti una circolazione temporanea dei lavoratori. Tale disposizione si applica soltanto alla Repubblica federale di Germania e alla Repubblica d'Austria ed è il risultato di negoziati avviati da questi Stati membri al fine di stabilire un regime transitorio per tutte le prestazioni di servizi di cui all'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 96/71 (v. Corte di giustizia 10 febbraio 2011, da C 307/09 a C 309/09, sentenza *Vicoplus e a.*, in *Racc.*, 2011, p. 453, già commentata nella rassegna pubblicata in *Dir. prat. lav.*, 2012, 29). Questa sentenza elenca i settori sensibili per i quali i due Stati membri citati hanno il diritto di limitare la libera prestazione di servizi che comporti una circolazione temporanea

dei lavoratori; la cessione temporanea di manodopera, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71, rappresenta una prestazione di servizi di questo tipo. Nella sentenza *Vicoplus e a.* la Corte ha statuito, poi, relativamente alle misure che il Regno dei Paesi Bassi aveva adottato con riguardo a lavoratori polacchi, che la normativa di uno Stato membro che subordini la cessione temporanea di manodopera straniera al rilascio di permessi di lavoro debba essere considerata come una misura che disciplina l'accesso dei cittadini polacchi al mercato del lavoro di questo stesso Stato membro, ai sensi del capitolo 2, punto 2, dell'allegato XII dell'atto di adesione del 2003, disposizione applicabile alla Repubblica di Polonia e identica, nella sostanza, al capitolo 1, punto 2, dell'allegato X di detto atto, applicabile nella presente causa. Da tale constatazione discendeva che il diritto di limitare la cessione temporanea di lavoratori non era riservato alla Repubblica federale di Germania e alla Repubblica d'Austria, ma si estendeva allo stesso modo a tutti gli altri Stati membri dell'Unione alla data dell'adesione della Repubblica di Polonia. Dal momento che il capitolo 2, punti 2 e 13, dell'allegato XII dell'atto di adesione del 2003 è sostanzialmente identico al capitolo 1, punti 2 e 13, dell'allegato X di tale atto, gli sviluppi relativi alla Repubblica di Polonia, contenuti nella sentenza *Vicoplus e a.* sono applicabili per analogia alla Repubblica di Ungheria.

Ciò detto, la Corte si premura di chiarire al giudice nazionale la portata delle norme dell'Unione al fine di consentire a quest'ultimo di applicarle correttamente: nel caso di specie, si tratta di definire quali siano, in presenza di un rapporto contrattuale quale quello di cui al procedimento principale, gli elementi rilevanti di cui tener conto per stabilire se tale rapporto contrattuale debba essere qualificato come cessione temporanea di manodopera, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 96/71. A tal proposito, occorre di nuovo fare riferimento alla sentenza *Vicoplus e a.*, secondo la quale vi è una cessione temporanea di manodopera quando ricorrono tre condizioni. Anzitutto, la cessione temporanea di manodopera è una prestazione di servizi fornita contro corrispettivo per cui il lavoratore resta al servizio dell'impresa prestatrice, senza che alcun contratto di lavoro sia stipulato con l'impresa utilizzatrice. Poi, tale cessione è caratterizzata dal fatto che il trasferimento del lavoratore nello Stato membro ospitante costituisce l'oggetto stesso della prestazione di servizi effettuata dall'impresa prestatrice. Infine, nell'ambito di una tale cessione, il lavoratore svolge i suoi compiti sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice.

Inserto

1.2. Libertà di stabilimento

Corte di giustizia 16 giugno 2015, causa C-593/13, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio di Stato, Consiglio superiore dei lavori pubblici, Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, Conferenza unificata Stato Regioni, Ministero dello sviluppo economico, delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero per le politiche europee, Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, Ministero per i beni e le attività culturali, Ministero dell'economia e delle finanze, Ministero degli affari esteri contro Rina Services Spa, Rina Spa, Soa Rina Organismo di Attestazione Spa

L'articolo 51, primo comma, Tfu deve essere interpretato nel senso che l'eccezione al diritto di stabilimento prevista da tale disposizione non si applica alle attività di attestazione esercitate dalle società aventi la qualità di organismi di attestazione.

L'articolo 14 della direttiva 2006/123/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno, deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa di uno Stato membro in forza della quale è imposto alle società aventi la qualità di organismi di attestazione di avere la loro sede legale nel territorio nazionale.

Le Società organismi di attestazione (Soa) sono società private che rilasciano i certificati di qualificazione ai costruttori interessati a partecipare alle gare d'appalto pubbliche; nello specifico, esse sono incaricate di verificare e certificare il rispetto delle condizioni poste dalla legge per le imprese che eseguono lavori pubblici. L'art. 64 del D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, prevede che la sede legale delle Soa debba essere ubicata nel territorio dello Stato italiano. L'Italia ha adottato questa norma allo scopo di garantire i controlli esercitati sulle Soa, sostenendo che la loro attività partecipa all'esercizio di pubblici poteri.

La pronuncia in esame prende le mosse dal caso di una società che provvede all'attestazione e allo svolgimento di controlli tecnici sull'organizzazione e sulla produzione delle imprese di costruzione, detenuta per il 99% dalla holding del gruppo (Rina Spa) e per l'1% da altra società (Rina Service Spa). Queste tre società hanno instaurato la controversia contestando la norma italiana che prevede un simile obbligo di sede legale in Italia. La vertenza ha visto partecipare anche una serie di enti pubblici (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio di Stato, Conferenza unificata Stato-Regioni) che hanno sostenuto che l'attività svolta dalle Soa partecipi all'esercizio di pubblici poteri, e che pertanto, sarebbe sottratta all'ambito di applicazione della c.d. "direttiva servizi" (direttiva 2006/123/Ce), la quale vieta agli Stati membri di

subordinare l'esercizio di un'attività sul proprio territorio al rispetto di requisiti discriminatori fondati sulla nazionalità oppure sull'ubicazione della sede legale.

La Corte non condivide l'interpretazione secondo cui l'attività delle Soa costituirebbe l'esercizio di pubblici poteri, poiché le Soa sono imprese a scopo di lucro che esercitano le loro attività in condizioni di concorrenza e non dispongono di alcun potere decisionale connesso all'esercizio di pubblici poteri, e la cui attività di attestazione non configura una partecipazione diretta all'esercizio di pubblici poteri ex articolo 51 Tfu. Deve dunque essere affermata la libertà di spostare la sede legale in uno qualunque degli Stati membri, poiché la direttiva servizi non ammette una normativa nazionale che imponga a tali organismi di avere la suddetta sede nel territorio nazionale.

2. Sicurezza sociale dei lavoratori migranti

Corte di giustizia 4 giugno 2015, causa C-543/13, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank contro E. Fischer-Lintjens

L'articolo 27 del regolamento (Cee) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella sua versione modificata ed aggiornata dal regolamento (Ce) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996, come modificato dal regolamento (Ce) n. 1992/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, in combinato disposto con l'allegato VI, rubrica R, punto 1, lettere a) e b) di detto regolamento n. 1408/71, deve essere interpretato nel senso che la pensione di un beneficiario, in un contesto come quello oggetto del procedimento principale, deve essere considerata come dovuta a far data dall'inizio del periodo per il quale tale pensione è stata effettivamente versata a detto interessato, indipendentemente dalla data in cui il diritto a tale pensione sia stato formalmente accertato e anche, eventualmente, nell'ipotesi in cui esso inizi a decorrere precedentemente alla data della decisione con cui la stessa pensione è stata concessa.

Gli articoli 27 e 84 bis del regolamento n. 1408/71, nella sua versione modificata ed aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato dal regolamento n. 1992/2006, in combinato disposto con l'allegato VI, rubrica R, punto 1, lettere a) e b) di detto regolamento, devono essere interpretati nel senso che ostano, in circostanze come quelle oggetto del procedimento principale, alla normativa di uno Stato membro che non consente al beneficiario di una pensione, concessa da tale Stato membro con efficacia retroattiva di un anno, di affidarsi a un'assicurazione malattia obbligatoria con la medesima efficacia retroattiva e che si risolve nel privare tale beneficiario di

qualsivoglia tutela previdenziale, senza che si tenga conto di tutte le circostanze rilevanti, segnatamente quelle relative alla sua situazione personale.

La controversia oggetto del procedimento di merito nell'ambito del quale è stata sollevata la domanda di pronuncia pregiudiziale è particolarmente intricata e riguarda la condizione della sig.ra Fischer-Lintjens che, dopo aver risieduto per lunghi anni in Germania, è tornata a vivere nei Paesi Bassi, ove era nata. In seguito al trasferimento, nel 2006, dalla Germania ai Paesi Bassi, la signora si è iscritta presso l'ente di assicurazione malattia neerlandese conseguendo, in forza dell'articolo 28 del regolamento n. 1408/71, prestazioni il cui onere è stato posto a carico della competente istituzione tedesca. Nel medesimo anno, dopo aver dichiarato di non percepire pensioni né prestazioni in forza della normativa neerlandese, bensì una pensione ai sensi della normativa tedesca, la sig.ra Fischer-Lintjens ha ottenuto dall'ente previdenziale neerlandese una "dichiarazione di non assicurazione", attestante l'assenza di obbligo di sottoscrivere un'assicurazione obbligatoria neerlandese avendo lei diritto alle prestazioni sanitarie nei Paesi Bassi a carico dell'ente tedesco competente. Nel 2007 la signora ha presentato domanda di pensione di vecchiaia: poiché il diritto in questione era già maturato prima di quella data, l'ente previdenziale le ha accordato una pensione con efficacia retroattiva di un anno, a partire dal 1° maggio 2006. In ragione di tale mutamento, la "dichiarazione di non assicurazione" è stata ritirata, è stato risolto il contratto di assicurazione con efficacia retroattiva a partire dal 1° maggio 2006 ed è insorto l'obbligo di assicurazione per la malattia con l'ente neerlandese: poiché, tuttavia, secondo il diritto interno l'assicurazione malattia può decorrere retroattivamente solo se è sottoscritta nei quattro mesi successivi all'insorgenza dell'obbligo di assicurazione, alla sig.ra Fischer-Lintjens è stato chiesto di adempiere alle spese sanitarie rimborsate all'ente tedesco per il periodo durante il quale non era assicurata, vale a dire tra il mese di giugno 2006 e il 1° luglio 2010, data a partire dalla quale è divenuta titolare di un'assicurazione malattia neerlandese.

In tale contesto, il giudice del rinvio ha chiesto alla Corte di chiarire se sia compatibile con l'articolo 27 del regolamento n. 1408/71, in combinato disposto con l'allegato VI, rubrica R, punto 1, lettere a) e b) del regolamento medesimo, una normativa di uno Stato membro che non consente al beneficiario di una pensione, concessa da tale Stato membro con efficacia retroattiva di un anno, di affidarsi a un'assicurazione malattia obbligatoria con la medesima efficacia retroattiva. Nel rispondere, la Corte ricorda anzitutto che le disposizioni relative alla legislazione applicabile contenute nel regolamento n. 1408/71 costituiscono un sistema di norme di conflitto la cui completezza ha l'effetto di privare i legislatori nazionali del potere di determinare la portata e le condizioni di applicazione della propria normativa nazionale in materia,

quanto alle persone che ne risultano assoggettate e quanto al territorio nel quale le disposizioni nazionali producono i propri effetti. Il regolamento persegue infatti il duplice obiettivo di evitare la simultanea applicazione di più normative nazionali e le complicazioni che possono derivarne e di far sì che i soggetti protetti non restino senza tutela in materia di previdenza sociale per mancanza di una normativa ad essi applicabile, in modo da garantire una copertura continua a ciascun iscritto al regime previdenziale rientrante nell'ambito di applicazione del regolamento.

In particolare, l'articolo 27 del regolamento riguarda la posizione del titolare di pensioni o rendite dovute in virtù delle legislazioni di più Stati membri e che ha diritto alle prestazioni di malattia e maternità nello Stato membro in cui risiede. Tale articolo, in combinato disposto con l'articolo 28 dello stesso regolamento, è inteso a determinare, da un lato, l'istituzione cui spetta corrispondere le prestazioni di malattia e di maternità e, dall'altro, l'istituzione che ne sopporta l'onere. Alla luce di tali disposizioni, la pensione neerlandese di un interessato che si trovi in una situazione identica a quella della sig.ra Fischer-Lintjens deve essere considerata come dovuta, ai sensi dell'articolo 27 del regolamento n. 1408/71, a far data dall'inizio del periodo per il quale tale pensione è stata effettivamente versata all'interessato, indipendentemente dal momento in cui il diritto a tale pensione sia stato formalmente accertato: periodo che, nel caso di specie, decorre dal 1° maggio 2006.

La Corte rileva inoltre che una normativa nazionale come quella neerlandese fa sì che una persona alla quale sia concesso dalle autorità dello Stato membro di residenza il versamento di una pensione con efficacia retroattiva di più di quattro mesi dalla data della decisione relativa alla sua concessione si trovi poi nell'impossibilità di adempiere i suoi obblighi di legge e di sottoscrivere un'assicurazione malattia (di cui fino a quel momento aveva goduto grazie all'accoglienza delle sue prestazioni sanitarie da parte dell'ente competente di un altro Stato membro) entro un termine che gli consenta di beneficiare di un'efficacia retroattiva superiore a quattro mesi: conseguentemente, risulta pregiudicato l'effetto utile del sistema di norme di conflitto introdotto dal regolamento. Pertanto, la normativa in questione risulta contrastante con gli articoli 27 e 84 bis del regolamento n. 1408/71, in combinato disposto con l'allegato VI, rubrica R, punto 1, lettere a) e b) del regolamento.

3. Parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici

Corte di giustizia 16 luglio 2015, causa C-222/14, Konstantinos Maïstrellis contro Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton

Le disposizioni delle direttive 96/34/Ce del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul

Inserto

congedo parentale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces, come modificata dalla direttiva 97/75/Ce del Consiglio, del 15 dicembre 1997, e 2006/54/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, devono essere interpretate nel senso che ostano a una normativa nazionale che neghi il diritto al congedo parentale a un dipendente pubblico quando la moglie non lavori o non eserciti alcuna professione, a meno che la stessa, a causa di grave malattia o disabilità, venga considerata non in grado di provvedere all'educazione di un bambino.

La domanda di pronuncia pregiudiziale del caso in esame è stata proposta nel contesto di una controversia che oppone il sig. Mad'strelis, magistrato greco, all'Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton (Ministro della Giustizia, della Trasparenza e dei Diritti dell'Uomo) in merito al rifiuto di quest'ultimo di concedere all'interessato un congedo parentale per la ragione che sua moglie è senza impiego. Il giudice del rinvio domanda allora alla Corte di giustizia se le disposizioni delle direttive 96/34 e 2006/54 debbano essere interpretate nel senso che ostano a una normativa nazionale che neghi il diritto al congedo parentale a un dipendente pubblico quando la moglie non lavori o non eserciti alcuna professione, a meno che la stessa, a causa di grave malattia o disabilità, venga considerata non in grado di provvedere all'educazione di un bambino.

La Corte innanzitutto rileva che la direttiva 96/34 e l'accordo quadro sono applicabili ai dipendenti pubblici e attribuiscono a ciascun genitore il diritto individuale ad un congedo di almeno tre mesi. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri; tali condizioni non possono prevedere in alcun modo che uno dei genitori possa essere privato del diritto al congedo, segnatamente in ragione della situazione professionale del coniuge. Secondo la sua clausola 1, punto 1, l'accordo quadro mira, infatti, ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano. Dal momento che ciascun genitore ha diritto a un congedo parentale, gli Stati membri non possono adottare una normativa che neghi il diritto a tale congedo ad un padre dipendente pubblico quando la moglie non lavori o non eserciti alcuna professione.

Quanto, poi, alla direttiva 2006/54, dopo aver precisato che anch'essa si applica ai rapporti di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato, la Corte ricorda che in base all'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), di detta direttiva, costituisce una «discriminazione diretta» la situazione nella quale una persona sia trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. La concessione di un congedo parenta-

le, che consente ai neo-genitori di interrompere l'attività professionale per dedicarsi alle responsabilità familiari, ha conseguenze sull'esercizio dell'attività professionale dei dipendenti pubblici interessati. Per questo le condizioni per l'attribuzione di un congedo rientrano nelle condizioni di occupazione e lavoro ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54. Ora, una normativa come quella greca, in forza della quale le madri che hanno lo status di dipendente pubblico possono sempre beneficiare di un congedo parentale, mentre i padri che hanno il medesimo status possono beneficiarne soltanto se la madre del loro bambino lavora o esercita una professione, è direttamente discriminatoria e dunque illegittima: infatti in questa normativa la mera qualità di genitore, se è sufficiente a consentire alle donne dipendenti pubblici di avvalersi di tale congedo, non lo è per gli uomini aventi il medesimo status.

Infine, precisano i giudici europei, una normativa come quella di cui al procedimento principale è illegittima in quanto, lungi dall'assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa, è invece tale da perpetuare una distribuzione tradizionale dei ruoli tra gli uomini e le donne mantenendo gli uomini in un ruolo sussidiario rispetto a quello delle donne per quanto riguarda l'esercizio della funzione genitoriale.

3.1. Discriminazioni non di genere

Corte di giustizia 21 maggio 2015, causa C-262/14, Sindicatul Cadrelor Militare Disponibilizate în rezerv? ?i în retragere (SCMD) contro Ministerul Finan?elor Publice

Gli articoli 2, paragrafo 2, e 3, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/Ce del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, non si applicano ad una legislazione nazionale, quale quella su cui principalmente verte la causa, che impone la cessazione definitiva del rapporto di lavoro o del rapporto di servizio degli impiegati del settore pubblico, i quali beneficiano, peraltro, di una pensione di vecchiaia superiore al salario lordo medio e che non hanno optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro o di servizio entro il determinato tempo previsto.

La sentenza in epigrafe verte sull'interpretazione degli articoli 2, paragrafo 2, e 3, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, e riguarda una controversia che ha opposto il Scmd (Sindacato dei dirigenti militari messi in aspettativa, inoccupati o radiati) al Ministero delle Finanze pubbliche rumeno, in seguito al rifiuto di quest'ultimo di concedere ai lavoratori del settore pubblico rappresentati dal Sindacato - che beneficiano di una pensione di vecchiaia superiore al salario lordo medio nazionale - di cumulare detta pensione con i redditi derivanti dall'esercizio delle loro attività professionali private.

Inserto

La Corte non ravvisa nel caso di specie alcuna discriminazione fondata dell'età: al contrario, come ha del resto rilevato la Commissione, risulta che la categoria dei pensionati che rientrano nella normativa rumena in esame (che come detto vieta ai lavoratori del settore pubblico di cumulare la loro pensione di vecchiaia con i redditi derivanti dall'esercizio delle loro attività professionali) sia composta da persone che hanno un'età tra i 34 e i 65 anni; da ciò consegue che la differenza di trattamento che si verifica nel computo della pensione tra lavoratori pubblici e privati non è fondata su uno dei fattori contenuti dalla direttiva 2000/78 - segnatamente, l'età - e dunque non è discriminatoria.

4. Lavoro a termine

Corte di giustizia 5 febbraio 2015, causa C_117/14, Grima Janet Nisttahuz Poclava contro Jose María Ariza Toledano

La Corte di giustizia dell'Unione europea non è competente a rispondere alle questioni sollevate in via pregiudiziale dal Juzgado de lo Social n. 23 de Madrid (Spagna) con decisione del 4 marzo 2014 poiché il «contratto di lavoro a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori» previsto dal diritto spagnolo non è un contratto a tempo determinato che rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 1999/70.

All'attenzione della Corte è qui sottoposta una particolare tipologia contrattuale introdotta in Spagna nel 2012 al fine di «facilitare la stabilità dell'occupazione pur promuovendo lo spirito di impresa»: si tratta del contratto di lavoro di sostegno agli imprenditori, che consente alle imprese con almeno 50 lavoratori di concludere contratti di lavoro a durata indeterminata beneficiando tuttavia di un periodo di prova particolarmente lungo, di durata pari ad un anno. Ad avviso del giudice remittente, poiché in tale periodo il lavoratore non beneficia di alcuna tutela contro un eventuale licenziamento, la tipologia contrattuale in questione andrebbe considerata come un contratto atipico a durata determinata di un anno, che può trasformarsi in contratto a tempo indeterminato al termine del periodo di prova. La norma spagnola violerebbe dunque la direttiva 1999/70 sul lavoro a tempo determinato, nonché l'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, gli articoli 2.2, lettera b), e 4 della convenzione n. 158 sul licenziamento dell'Organizzazione internazionale del lavoro e la Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961. In particolare, per quanto riguarda il presunto contrasto con la direttiva 1999/70, il giudice remittente sottolinea che la norma spagnola instaurerebbe, durante il primo anno del rapporto di lavoro, una discriminazione tra i lavoratori che hanno concluso un contratto di lavoro di sostegno agli imprenditori e quelli che beneficiano di un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato ordinario, non essendo previsto nel confronto dei primi alcun indennizzo in caso di

cessazione anticipata del rapporto di lavoro. Inoltre, ad avviso del giudice del rinvio, la legge in questione introdurrebbe un nuovo contratto a tempo virtualmente determinato che imporrebbe condizioni di lavoro meno favorevoli ai lavoratori cui esso è applicato.

La Corte, incurante dell'evidente rischio di abuso connesso all'utilizzo di questa particolare forma contrattuale, risolve velocemente la questione affermando che, mentre il contratto di lavoro a termine è utilizzato quando la cessazione del rapporto di lavoro è dovuta a condizioni oggettive, il periodo di prova previsto dalla normativa spagnola serve essenzialmente a verificare l'idoneità e le capacità del lavoratore: ragione per cui si deve ritenere che il contratto di lavoro di sostegno agli imprenditori previsto dalla normativa spagnola non sia un contratto a tempo determinato ai sensi della direttiva 1999/70 che, pertanto, non risulta essere stata violata.

Né si possono ritenere violate altre disposizioni del diritto dell'Unione. Quanto al presunto contrasto con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la Corte ricorda che l'ambito di applicazione di quest'ultima è definito all'art. 51, par. 1, della medesima, ai sensi del quale le disposizioni della Carta di Nizza si applicano agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. Ad avviso della Corte, nel caso in questione manca tuttavia il collegamento fra il diritto interno e quello dell'Unione: oltre a non ritenere che la previsione di un patto di prova di durata annuale costituisca attuazione delle direttive 1999/70, i giudici di Lussemburgo rilevano come né l'articolo 151 Tfeue, che espone gli obiettivi dell'Unione e degli Stati membri in materia di politica sociale, né gli orientamenti e le raccomandazioni in materia di politica dell'occupazione adottati dal Consiglio in forza dell'articolo 148 Tfeue impongono obblighi particolari riguardo ai periodi di prova nei contratti di lavoro.

Irrilevante è, infine, il presunto contrasto con la convenzione Oit n. 158 e con la Carta sociale europea, giacché la Corte, a norma dell'articolo 267 Tfeue, è incompetente a pronunciarsi in materia di interpretazione di norme di diritto internazionale che vincolano gli Stati membri, ma esulano dalla sfera del diritto dell'Unione.

Corte di giustizia 9 luglio 2015, causa C-177/14 María José Regojo Dans contro Consejo de Estado

La nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che si applica a un lavoratore quale la ricorrente nel procedimento principale.

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nel procedimento principale, la quale esclude, prescindendo da qualsiasi giustificazione per ragioni oggettive, il personale reclutato occasionalmente dal diritto di percepire una maggiorazione corrispondente allo scatto triennale di anzianità accordata, segnatamente, ai dipendenti di ruolo, quando, relativamente alla percezione della maggiorazione di cui trattasi, le due summenzionate categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare. Ancora una volta è sottoposta all'attenzione della Corte una normativa spagnola la cui compatibilità con la direttiva 1999/70 risulta dubbia. In questo caso il giudice del rinvio ha chiesto di chiarire se la direttiva sul lavoro a termine si applichi anche a lavoratori reclutati occasionalmente dalle pubbliche amministrazioni per lo svolgimento di missioni «di fiducia e assistenza speciale» e se a costoro debbano essere riconosciuti gli scatti triennali di anzianità al pari dei lavoratori a tempo indeterminato assunti presso la medesima amministrazione pubblica.

Sulla base della nutrita giurisprudenza già formatasi sul punto (v. in particolare Corte di giustizia 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*, in *Racc.*, 2007, p. 7109, già commentata nella rassegna pubblicata in *Dir. prat. lav.*, 2008, 26), la Corte risponde agilmente alla prima questione, sottolineando che la mera circostanza che un lavoratore sia qualificato come reclutato occasionalmente sulla base del diritto nazionale o che il suo contratto di lavoro presenti aspetti peculiari (come un carattere temporaneo, l'assenza di condizioni per l'assunzione o per la cessazione del rapporto di lavoro o lo svolgimento di una missione di fiducia e di assistenza speciale) è priva di rilevanza: in caso contrario, si finirebbe infatti per rimettere seriamente in discussione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 nonché la sua applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere discrezionalmente determinate categorie di lavoratori dal suo campo di applicazione. Tenendo inoltre conto che la tipologia contrattuale in questione cessa automaticamente nel momento in cui viene revocata l'autorità presso la quale la missione del lavoratore è svolta, non v'è dubbio che il contratto di natura occasionale costituisce a tutti gli effetti un rapporto di durata determinata, giacché la sua scadenza è connessa al «verificarsi di un evento specifico», così come previsto dalla clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro allegato alla direttiva. Appurato che la direttiva 1999/70 deve trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori occasionali oggetto della presente pronuncia, i giudici di Lussemburgo passano dunque ad analizzare la conformità con il principio di non discriminazione della norma spagnola che esclude la possibilità per questi ultimi di ottenere i periodici scatti di anzianità. Richiaman-

do i numerosi casi in cui è già intervenuta sull'argomento, la Corte ricorda che spetta al giudice del rinvio accertare se il personale reclutato occasionalmente si trovi in una situazione analoga ai dipendenti dell'amministrazione pubblica assunti a tempo indeterminato, rispetto ai quali è lamentata la violazione della parità di trattamento. Nel caso in cui il giudice del rinvio reputi le due condizioni analoghe, il mancato riconoscimento degli scatti retributivi deve considerarsi lecito soltanto in presenza di una ragione oggettiva che giustifichi la differenza di trattamento, ragioni che il Governo spagnolo ritiene sussistenti: giacché le maggiorazioni corrispondenti agli scatti triennali di anzianità costituirebbero una ricompensa accordata al personale che permane in modo continuo al servizio dell'amministrazione svolgendo funzioni puramente amministrative, ad avviso del Governo sarebbe infatti contraddittorio concederle al personale reclutato occasionalmente. La Corte, tuttavia, (pur ricordando che spetta al giudice del rinvio valutare se tali argomenti costituiscano ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro) sottolinea con forza che la natura non permanente del personale reclutato occasionalmente non può in nessun caso essere considerata come una ragione oggettiva tale da giustificare la violazione del principio di non discriminazione.

5. Sicurezza e ambiente di lavoro

Corte di giustizia 21 maggio 2015, causa C-65/14, *Charlotte Rosselle contro Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami), Union nationale des mutualités libres (Unm)*

L'articolo 11, punto 4, secondo comma, della direttiva 92/85/Cee del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/Cee) deve essere interpretato nel senso che esso osta a che uno Stato membro rifiuti di corrispondere a una lavoratrice un'indennità di maternità in quanto essa, come dipendente pubblica che ha ottenuto una messa in aspettativa per motivi personali al fine di esercitare un'attività lavorativa subordinata nel settore privato, non ha maturato, nell'ambito di quest'ultima attività, il periodo contributivo minimo previsto dal diritto nazionale per fruire della predetta indennità di maternità, sebbene abbia lavorato per più di dodici mesi immediatamente prima della data presunta del suo parto.

In questo caso la domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della direttiva 92/85/Cee ed è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Rosselle, da un lato, e l'*Institut national d'assurance maladie-invalidité* (Istituto nazionale

Inserto

belga di assicurazione malattia-invalidità) (Inami) e l'*Union nationale des mutualités libres* (Unione nazionale belga delle mutue autonome) (Unm), dall'altro, in merito al rifiuto di questi ultimi di versarle un'indennità di maternità con il motivo che la lavoratrice non ha maturato il periodo contributivo minimo previsto dal diritto nazionale.

La Corte innanzitutto osserva che ai sensi dell'articolo 11, punto 4, della direttiva 92/85, gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di maternità alla condizione che la lavoratrice interessata soddisfi i requisiti previsti dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi e che tali requisiti non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto. Nel caso di specie, emerge che ai sensi della normativa nazionale di cui si tratta, al fine di usufruire del diritto a un'indennità di maternità, la lavoratrice interessata deve maturare un periodo contributivo minimo, il quale implica di aver totalizzato, nel corso dei sei mesi precedenti alla data di ottenimento del diritto all'indennità di maternità, almeno 120 giorni di lavoro. Tuttavia, tale normativa non prevede alcuna dispensa dal periodo contributivo minimo necessario per ottenere tale indennità di maternità nell'ipotesi, come quella del caso di specie, di un dipendente pubblico messo in aspettativa per motivi personali al fine di esercitare un'attività lavorativa subordinata nel settore privato (e ciò a differenza dell'ipotesi di dipendente pubblico dimissionario o licenziato).

Ciò precisato, occorre, quindi, verificare se l'articolo 11, punto 4, secondo comma, della direttiva 92/85 osta a che uno Stato membro possa esigere un nuovo periodo contributivo minimo di sei mesi allorché un dipendente pubblico, come la sig.ra Rosselle, sia collocato in aspettativa al fine di esercitare un'attività lavorativa subordinata nel settore privato, sebbene tale dipendente abbia lavorato per più di dodici mesi immediatamente prima della data presunta del suo parto. Secondo la Corte, i «periodi di lavoro preliminare» di cui all'articolo 11 non possono essere limitati al solo impiego occupato prima della data presunta del parto. Tali periodi di lavoro devono essere intesi nel senso che essi comprendono i diversi impieghi occupati in successione dalla lavoratrice interessata prima di tale data, ivi inclusi quelli svolti per differenti datori di lavoro e con status diversi. L'unico requisito previsto da tale disposizione è che la persona interessata abbia esercitato uno o più lavori durante il periodo richiesto dal diritto nazionale per avere diritto all'indennità di maternità, in applicazione della predetta direttiva. Ne consegue che uno Stato membro non può esigere un nuovo periodo contributivo di sei mesi preliminare all'ottenimento del diritto a un'indennità di maternità per il solo fatto che la lavoratrice interessata ha cambiato status lavorativo o lavoro. Esigere un periodo contributivo minimo distinto a ogni cambiamento di

status lavorativo o di lavoro - concludono i giudici del Lussemburgo - equivarrebbe infatti a rimettere in discussione la tutela minima prevista all'articolo 11 della direttiva 92/85.

Pertanto, qualora la lavoratrice interessata abbia cambiato impiego divenendo dipendente privata dopo essere stata dipendente pubblica durante il periodo di cui all'articolo 11, spetta a ogni Stato membro garantire il coordinamento dei diversi organismi che possono intervenire nella corresponsione dell'indennità di maternità.

6. Orario di lavoro

Corte di giustizia 9 luglio 2015, causa C-87/14, Commissione europea contro Irlanda

È respinto il ricorso per inadempimento con cui la Commissione europea ha chiesto alla Corte di dichiarare che l'Irlanda, non avendo applicato all'organizzazione dell'orario di lavoro dei medici ospedalieri specializzandi le disposizioni della direttiva 2003/88/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, sarebbe venuta meno agli obblighi che le incombono in forza degli articoli 3, 5, 6 e 17, paragrafi 2 e 5, di tale direttiva.

Nel ricorso per inadempimento presentato dalla Commissione contro l'Irlanda è messa in discussione non la trasposizione della direttiva 2003/88 nell'ordinamento interno (avvenuta mediante un regolamento del 2004) quanto la corretta applicazione delle norme da parte delle autorità pubbliche irlandesi. In particolare, la Commissione rileva che, al fine di risolvere una controversia sull'orario di lavoro dei medici specializzandi, l'*Irish Medical Organisation*, che rappresenta tutti i medici che esercitano sul territorio irlandese, e lo *Health Service Executive*, l'organo pubblico che rappresenta le autorità sanitarie, hanno sottoscritto un accordo di transazione, cui sono allegati un contratto collettivo tra le medesime parti e un contratto di lavoro tipo per i medici specializzandi: alcune delle clausole di tali accordi contrasterebbero tuttavia con la direttiva 2003/88.

In primo luogo la Commissione contesta l'esclusione dalla nozione di orario di lavoro di determinate ore di formazione, esclusione giustificata dall'Irlanda – da un lato – alla luce del fatto che il periodo di tempo in questione rappresenta un periodo di formazione «protetta» durante il quale i medici specializzandi non sono disponibili per esercitare la loro attività professionale e – dall'altro – che il rapporto tra i medici e il loro organismo di formazione è distinto da quello in essere tra gli stessi e il loro datore di lavoro. Nel dirimere la controversia, i giudici di Lussemburgo sottolineano che spetta alla Commissione fornire loro gli elementi necessari alla verifica dell'esistenza dell'inadempimento, senza potersi basare su una presunzione qualunque. In particolare, qualora – come nel caso in

questione – la censura abbia ad oggetto l'attuazione di una disposizione nazionale, è necessario produrre elementi di prova di natura specifica rispetto a quelli abitualmente presi in considerazione nell'ambito di un ricorso per inadempimento avente unicamente ad oggetto il contenuto di una disposizione nazionale: l'inadempimento può dunque essere provato soltanto mediante una dimostrazione sufficientemente documentata e circostanziata della prassi rimproverata alle autorità amministrative nazionali e attribuibile allo Stato membro. Nel caso in questione, tuttavia, la Commissione – oltre a non aver contestato gli argomenti presentati dall'Irlanda a difesa del proprio ordinamento – non è stata in grado di suffragare la propria tesi secondo cui sia gli organismi di formazione interessati che i datori di lavoro dei medici dovrebbero essere identificati con lo Stato. Secondo la Corte, inoltre, il fatto che le ore di formazione siano richieste «dal programma di formazione» e si svolgano in un luogo stabilito «da tale programma» non consente di ritenere che i medici specializzandi siano costretti ad essere fisicamente presenti nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno: ragione per cui non risulta dimostrato che le ore di formazione costituiscano orario di lavoro ai sensi della direttiva 2003/88.

Così come la prima, anche la seconda censura mossa dalla Commissione è respinta dalla Corte. In questo caso viene esaminata la norma contrattuale con cui le parti sociali hanno disposto l'innalzamento da sei a dodici mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata massima settimanale di lavoro per i medici specializzandi i cui contratti di lavoro superano i dodici mesi. Benché l'articolo 19 della direttiva preveda la possibilità che, in forza di contratti collettivi, il periodo di riferimento sia aumentato a dodici mesi, la Commissione ricorda che tale prolungamento è lecito solo nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e unicamente per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro; ragioni che l'Irlanda ravvisa nella preoccupazione dell'*Health Service Executive* di fissare i turni degli specializzandi in maniera sufficientemente flessibile per attuare pienamente i propri obblighi legali. Poiché tuttavia la Commissione non spiega per quale motivo tale elemento non possa considerarsi una ragione obiettiva, il ricorso è respinto.

Analoga sorte spetta all'ultimo motivo di ricorso, con cui la Commissione contesta la legittimità del c.d. contratto tipo per gli specializzandi ove non è indicato il diritto al riposo minimo giornaliero e settimanale né agli equivalenti periodi di riposo compensativo, né è previsto alcun limite esplicito alla durata totale del lavoro settimanale. La Corte, tuttavia, concorda con la difesa dell'Irlanda, secondo cui le tutele in questione, pur non essendo menzionate nel contratto di lavoro, costituiscono parte integrante del medesimo, es-

sendo oggetto del regolamento del 2004 che ha recepito la direttiva europea.

7. Licenziamenti collettivi

Corte di giustizia 13 maggio 2015, causa C-392/13, Andrés Rabal Cañas contro Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial

L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59/Ce del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che introduca come sola unità di riferimento l'impresa e non lo stabilimento, qualora l'applicazione di tale criterio abbia la conseguenza di ostacolare la procedura di informazione e di consultazione prevista agli articoli da 2 a 4 della medesima direttiva, mentre, se si utilizzasse come unità di riferimento lo stabilimento, i licenziamenti di cui trattasi dovrebbero essere qualificati come «licenziamento collettivo», alla luce della definizione di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della stessa direttiva.

L'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che, per verificare se siano stati effettuati «licenziamenti collettivi» ai sensi di detta disposizione, non si deve tener conto delle cessazioni individuali di contratti di lavoro stipulati a tempo determinato o per un compito determinato, nel caso in cui tali cessazioni avvengano alla data di scadenza del contratto di lavoro o alla data di espletamento di tale compito.

L'articolo 1, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che, per constatare l'esistenza di licenziamenti collettivi effettuati nel quadro di contratti di lavoro stipulati a tempo determinato o per un compito determinato, non è necessario che la causa di tali licenziamenti collettivi derivi da un medesimo contesto di assunzione collettiva per la stessa durata o lo stesso compito.

La Corte di giustizia torna qui a fornire ulteriori precisazioni in ordine alla nozione di stabilimento contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, ribadendo che con tale espressione si intende far riferimento all'unità alla quale i lavoratori colpiti da licenziamento collettivo sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni. In particolar modo (così come già affermato dalla Corte nella sentenza 15 febbraio 2007, causa C-270/05, in *Racc.*, 2007, p. 1499, già commentata nella rassegna pubblicata in *Dir. prat. lav.*, 2008, 26), lo stabilimento deve considerarsi un'entità distinta, che presenta caratteristiche di permanenza e stabilità, destinata ad effettuare una o più operazioni determinate e che dispone di un insieme di lavoratori nonché di strumenti tecnici e di una determinata struttura organizzativa che permette il compimento di tali operazio-

Inserto

ni: pur potendo in taluni casi coincidere, le nozioni di «impresa» e di «stabilimento» sono perciò diverse. Nel caso in questione, la Corte è chiamata a valutare la legittimità della normativa spagnola che nel dare attuazione alla direttiva in materia di licenziamenti collettivi abbia previsto l'impresa e non lo stabilimento come sola unità di riferimento per verificare la sussistenza di un licenziamento collettivo: ipotesi che la Corte non considera conforme alla direttiva se, come nel caso in questione, l'applicazione di tale criterio finisce per ostacolare la procedura di informazione e di consultazione prevista agli articoli da 2 a 4 della direttiva 98/59.

Con la medesima pronuncia, la Corte ha inoltre l'occasione per ribadire che la nozione di licenziamenti collettivi non comprende le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato: diversamente da quanto sostenuto dal giudice del rinvio, infatti, tale esclusione, che risulta chiaramente dal testo e dalla struttura della direttiva, è ragionevole giacché i contratti a termine non cessano su iniziativa del datore di lavoro, bensì in forza delle clausole ivi contenute o della legge applicabile alla loro data di scadenza o alla data in cui il compito per il quale essi sono stati stipulati è stato espletato. L'obiettivo di garantire il controllo della giustificazione delle cessazioni dei rapporti a termine non rientra peraltro fra quelli perseguiti dalla direttiva 98/59, ma è oggetto della direttiva 2002/14 che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e, soprattutto, della direttiva 1999/70 sul lavoro a tempo determinato.

Quanto, infine, ai criteri necessari per poter configurare un licenziamento collettivo, la Corte sottolinea che l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59 ha utilizzato un solo criterio qualitativo, vale a dire quello secondo cui la causa del licenziamento deve essere «non inerente alla persona dei lavoratori»: la previsione di ulteriori requisiti, limitando l'ambito di applicazione della direttiva, finirebbe per pregiudicare l'obiettivo della tutela i lavoratori e non può pertanto essere giustificata.

Corte di giustizia 13 maggio 2015, causa C-182/13, Valerie Lyttle, Sarah Louise Halliday, Clara Lyttle, Tanya McGerty contro Bluebird UK Bidco 2 Limited

La nozione di «stabilimento» contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59/Ce del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretata allo stesso modo della nozione contenuta nella lettera a), i), del medesimo comma.

L'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che preveda un obbligo di informazione e di consul-

tazione dei lavoratori in caso di licenziamento, nel corso di un periodo di 90 giorni, di almeno 20 lavoratori di un particolare stabilimento di un'impresa, e non quando il numero complessivo di licenziamenti in tutti gli stabilimenti o in taluni stabilimenti di un'impresa nel corso del medesimo periodo raggiunge o supera la soglia di 20 lavoratori.

Ancora una volta la Corte di giustizia torna a fornire ulteriori precisazioni sulla nozione di stabilimento contenuta nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva 98/59, ribadendo in gran parte quanto già sostenuto nella sentenza 30 aprile 2015, causa C-80/14, *USDW*, non ancora pubblicata in *Racc.*, già commentata nella rassegna pubblicata in *Dir. prat. lav.*, 2015, 31, a cui dunque si rimanda.

Invitata a tornare sulla questione nuovamente da parte di un giudice del Regno Unito, la Corte ha rimarcato che – al fine di accertare la sussistenza di un licenziamento collettivo – occorre verificare il numero di licenziamenti effettuati non nell'impresa nel suo complesso ma nello stabilimento presso il quale il lavoratore svolge le proprie mansioni (nel caso in questione si tratta di negozi di abbigliamento). Benché l'interpretazione secondo cui occorrerebbe invece prendere in considerazione il numero totale dei licenziamenti intimati in tutti gli stabilimenti di un'impresa aumenterebbe considerevolmente il numero di lavoratori che potrebbero beneficiare delle tutele previste dalla direttiva 98/59, la Corte ricorda che quest'ultima intende non solo rafforzare la protezione per i lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, ma anche, da un lato, assicurare una tutela di analoga natura dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e, dall'altro, ravvicinare gli oneri per le imprese dell'Unione. Se si accogliesse l'interpretazione estensiva, gli oneri ricadenti sulle imprese sarebbero tuttavia assai diversi a seconda del criterio scelto dallo Stato membro per definire la nozione di licenziamento collettivo, risultando assai più rilevanti in quei Paesi che, come il Regno Unito, hanno adottato il criterio indicato nell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), ii), della direttiva.

Corte di giustizia 9 luglio 2015, causa C-229/14, Ender Balkaya contro Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH

L'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59/Ce del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa o ad una prassi nazionale che non includa, nel calcolo del numero dei lavoratori occupati previsto dalla disposizione stessa, un membro della direzione di una società di capitali, come quello di cui trattasi nel procedimento principale, che svolga la propria attività sotto la direzione e sotto il controllo di un altro organo della società stessa, che percepisca a titolo di corrispettivo per la propria attività una retribuzione e

che non possieda di per sé alcuna quota nella società medesima.

L'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso che una persona, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che svolga un'attività pratica in un'impresa sotto forma di un tirocinio, senza percepire retribuzione dal proprio datore di lavoro, beneficiando peraltro di un contributo finanziario da parte dell'organo pubblico incaricato della promozione del lavoro per tale attività riconosciuta dall'organismo stesso, al fine di acquisire o approfondire conoscenze o di seguire una formazione professionale, deve essere considerata in possesso dello status di lavoratore ai sensi di tale disposizione.

Oggetto dell'attività interpretativa della Corte è qui la nozione di lavoratore contenuta nella direttiva 98/59: il giudice del rinvio domanda infatti se tale nozione ricomprenda, da un lato, i membri del consiglio di amministrazione di una società di capitali che svolgano la loro attività sotto la direzione o il controllo di un altro organo della società e che ricevano una retribuzione a titolo di corrispettivo dell'attività svolta, e, dall'altro, i tirocinanti che pur non ricevendo una retribuzione da parte del datore di lavoro ottengano il sostegno economico di enti pubblici competenti a promuovere l'occupazione.

La Corte risponde ad entrambe le domande positivamente, accogliendo ancora una volta un'interpretazione estensiva della nozione di lavoratore, nell'evidente intento di garantire la protezione accordata dalla direttiva ad un maggior numero di persone. In particolare, occupandosi della questione relativa ai membri del consiglio di amministrazione la Corte ricorda che la natura dei rapporti di lavoro con riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sullo status del lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione: per valutare la sussistenza del vincolo di subordinazione non occorre dunque far riferimento al diritto interno ma è necessario valutare il caso specifico alla

luce di tutti gli elementi e di tutte le circostanze che caratterizzino i rapporti esistenti tra le parti. Pertanto, lo status di membro di un organo direttivo di una società di capitali non può, di per sé, escludere che la persona si trovi in un vincolo di subordinazione rispetto alla medesima società. Benché un amministratore di una società di capitali disponga di un margine di discrezionalità nell'esercizio delle proprie funzioni che va al di là di quello di un lavoratore subordinato ai sensi del diritto nazionale, alla luce di alcuni elementi di fatto che emergono dalla causa principale (fra cui la nomina dell'amministratore da parte dell'assemblea dei soci, che può revocarlo in qualsiasi momento; la sottoposizione dell'amministratore alla direzione e al controllo di tale organo; il mancato possesso di quote nella società per la quale egli svolge le proprie funzioni) si deve ritenere che tale persona si trovi in un vincolo di subordinazione rispetto alla società e che, pertanto, debba essere computata fra i dipendenti al fine di verificare il raggiungimento delle soglie previste dalla direttiva 98/59 per accertare la sussistenza di un licenziamento collettivo.

In tale computo occorre ricomprendere anche i tirocinanti: secondo ormai consolidata giurisprudenza (fra le altre, v. la sentenza 17 marzo 2005, C-109/04, *Kranemann*, in *Racc.*, 2005, p. 2421, già commentata nella rassegna pubblicata in *Dir. prat. lav.*, 2005, 39), rientrano infatti nella nozione di lavoratore le persone che svolgano un tirocinio di preparazione o periodi di apprendistato nell'ambito di una professione a condizione che tali periodi siano svolti secondo le modalità di un'attività retribuita reale ed effettiva, a favore e sotto la direzione di un datore di lavoro: il riconoscimento di una persona come lavoratore non può infatti essere escluso né a causa del contesto giuridico del rapporto di lavoro nel diritto nazionale, né in ragione dell'origine dei fondi destinati alla retribuzione dell'interessato.